



Facultad de Educación

MÁSTER EN FORMACIÓN DEL PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

**“DISEÑO DE PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE UN PROFESOR DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA”**

“SECONDARY SCHOOL TEACHER PERFORMANCE REVIEW PROPOSAL DESIGN”

Rodolfo Ródenas Santos

Física, Química y Tecnología

Director, José Manuel Osoro Sierra

Curso académico 2015/2016

24 de junio de 2016

RESUMEN

La evaluación del profesorado de secundaria es un aspecto necesario para poder implantar sistemas de mejora continua de la educación. En este trabajo se realiza una revisión de la literatura existente sobre el tema, se tiene en cuenta la opinión de los alumnos (hecho novedoso) y la opinión de los profesores para diseñar una propuesta de evaluación de un profesor de secundaria con objeto de mejorar la calidad de la educación. Se plantea la posibilidad de su adaptación a otros profesores de educación secundaria para poder así implantar una primera fase de un sistema de evaluación.

Palabras clave: Educación, Secundaria, Evaluación, Calidad, Mejora, Alumnos.

ABSTRACT

Secondary teachers' assessment is necessary in order to set up education continuous performance review systems. In this essay is made a review of the assessment existing literature, takes care of the students opinion (newest point of view) and the teachers opinion to design a secondary teacher assessment proposal in order to improve the education quality. This essay leaves the opportunity to adapt the designed survey to other secondary teachers so will be possible to implement the first steps of a continuous performance review system.

Key words: Education, Secondary, Assessment, Quality, Improvement, Students, Review

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	1
2	OBJETIVO	3
3	CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO.....	3
3.1	CARACTERÍSTICAS GENERALES.....	3
3.2	OFERTA EDUCATIVA DEL CENTRO	4
3.3	COMPOSICIÓN DEL DEPARTAMENTO DE QUÍMICA	4
4	SITUACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO.....	5
4.1	SITUACIÓN EN ESPAÑA	13
5	DISEÑO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN.....	17
5.1	COMPETENCIAS DEL PROFESORADO (LITERATURA).	19
5.2	OPINIÓN DE LOS ALUMNOS	20
5.2.1	ORGANIZACIÓN DE LAS SESIONES	22
5.3	OPINIÓN DE LOS PROFESORES	29
5.3.1	TRABAJO CON EL ALUMNO.....	29
5.3.2	TRABAJO CON LOS COMPAÑEROS	31
5.4	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS ALUMNOS Y PROFESORES.....	32
6	ELECCIÓN DE LAS CUALIDADES A EVALUAR	34
6.1	LITERATURA.....	34
6.2	OPINIÓN DE LOS ALUMNOS.	36
6.3	OPINIÓN DE LOS PROFESORES	36
6.4	UNIFICACIÓN DE CUALIDADES	37
7	DETERMINACIÓN DE INDICADORES Y ENCUESTAS	40
7.1	INDICADORES Y PREGUNTAS.....	40
7.2	ENCUESTAS.	46

8	CONCLUSIONES	48
9	BIBLIOGRAFÍA	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Resultado de la evaluación formal (OCDE 2014)	7
Gráfico 2 plan de desarrollo o tutorización (OCDE 2014)	9
Gráfico 3 Tipos de feedback (OCDE 2014)	10
Gráfico 4 Profesores que nunca han recibido una evaluación formal (OCDE 2014)	12
Gráfico 5 Características más valoradas por los alumnos	28

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Ejemplo de toma de datos en las sesiones	23
--	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 “Características de los alumnos participantes en las entrevistas preliminares”.....	21
Tabla 2 Cualidades sesión 20160418_gm_1	24
Tabla 3 Grupos resultantes	27
Tabla 4 “Cualidades del profesor en clase según sus compañeros”	30
Tabla 5 “Cualidades del profesor para el desempeño con los compañeros”....	32
Tabla 6 “Comparativa características alumnos – profesores”	33
Tabla 7 “Resumen cualidades en el trabajo con el alumno por origen y resultante unificada”	38
Tabla 8 “Resumen de características trabajo departamental por origen y resultante unificada”	39

1 INTRODUCCIÓN

“Los propósitos son la base del proceso de la evaluación del profesorado” (Millman & Darling-Hammond 1997). Esta afirmación fue realizada por Edward F Iwanicki en 1990 y pese a haber transcurrido veintiséis años, no ha dejado de tener vigor. Cada estamento ha planteado la evaluación del profesorado como algo necesario, pero todos han presentado reticencias.

Pese a no estar de acuerdo en las finalidades todos están de acuerdo en la necesidad de evaluar el ámbito educativo en todos sus niveles. Estas reticencias probablemente provienen de las múltiples variables que inciden en los procesos de evaluación, criterios en los que no terminan de ponerse de acuerdo:

- ¿Para qué? El propósito o aplicación de la evaluación.
- ¿Qué? El desempeño del profesorado.
- ¿Cómo? La metodología a emplear en la evaluación del profesorado.
- ¿Quién? El encargado de realizar la evaluación.
- ¿Cuándo? Momento de realización de la evaluación.

Como la evaluación es compleja y además afecta a los implicados existen intereses encontrados entre los diferentes participantes. Así los sindicatos de profesores no están de acuerdo con una evaluación que vaya a influir sobre el salario de los profesores. Esta oposición queda reflejada en el artículo publicado en el periódico digital *el diario.es* “Los sindicatos de profesores se oponen en bloque a la idea del Gobierno de vincular el salario al rendimiento”(Sánchez Caballero 2015). De la misma forma, pero con una opinión diferente, en “El libro blanco de la profesión docente y su entorno escolar” (Marina et al. 2015) aparece citada la necesidad de realizar la evaluación del profesor de tal forma que afecte a sus condiciones salariales y proyección profesional, haciendo referencia a diferentes métodos de evaluación. Este estudio fue encargado por el Ministro de Educación que informó al Congreso de los Diputados, de su próxima elaboración, el 21 de julio

de 2015, invitando a los diferentes grupos a sumarse. De la misma forma amplió esta invitación a las diferentes comunidades el 13 de agosto de 2015 a través de la Conferencia Sectorial de Educación.

En cuanto al empleo de las diferentes técnicas de evaluación no existe tanta discusión. Si nos fijamos en los métodos para la realización de la evaluación del docente, vemos que se han seguido manteniendo los mismos. Así en el “Manual para la Evaluación del Profesorado” (Millman & Darling-Hammond 1997) aparecen las seis metodologías empleadas:

- Observación en el aula.
- Autoevaluación.
- Utilización de resultados de exámenes de alumnos para evaluar.
- Test de evaluación.
- El portafolio del profesor.
- Exámenes de rendimiento.

La elección metodológica está relacionada con qué aspecto queremos evaluar. Habitualmente utilizamos la triangulación como una forma de obtener información que proviene de distintas fuentes. Según vemos en el informe McKinsey (Barber & Mourshed 2007), la mayoría de los países han optado por un sistema de evaluación múltiple (mix de varias técnicas de evaluación) y con encargados diferenciados. Así en Inglaterra se ha creado una agencia independiente encargada de velar por la calidad educativa y las evaluaciones son realizadas por un regulador semiindependiente. Tal como aparece reflejado en el citado informe McKinsey “La gente responsable de por la mejora de la educación no puede ser la misma que determine si las mejoras necesarias han sido efectivamente implementadas o no”.

En España, por ejemplo, la ANECA (Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación) tiene como objetivo contribuir a la mejora de la calidad del sistema de educación superior mediante la evaluación, certificación y acreditación de enseñanzas, profesorado e instituciones. En términos generales, cuando se habla de evaluación del desempeño del profesorado se

piensa en términos de fiscalización (ISEI-IVEI 2016), Debido a esta idea fiscalizadora no se han realizado planes de evaluación del desempeño del profesorado. De aquí surge el presente trabajo, debido a la inexistencia de criterios estandarizados de evaluación del desempeño, plantear una propuesta de evaluación que sirva para la mejora del desempeño del profesorado.

Para el desarrollo de este trabajo nos hemos planteado la presente estructura:

- a) Estudiar los planteamientos en los procesos de evaluación del profesorado.
- b) Conocer la opinión de los alumnos y profesorado en relación a las cualidades que debe tener un profesor de secundaria.
- c) Diseño de una propuesta de evaluación del profesorado.

2 OBJETIVO

El objetivo final de este Trabajo Fin de Máster es diseñar una propuesta de evaluación de un profesor de FP enmarcado en el departamento de química del Instituto Manuel Gutiérrez Aragón, ubicado en Viernoles.

3 CONTEXTUALIZACIÓN DEL CENTRO

3.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES

El centro está ubicado en una localidad tradicionalmente rural, perteneciente al segundo ayuntamiento más importante de la Comunidad de Cantabria, Torrelavega. Debido precisamente a su cercanía a la capital municipal, en los últimos 10 años se ha convertido en un espacio periurbano, lo cual se ha visto reflejado en el aumento de matriculaciones de alumnos en los últimos años.

El contexto socioeconómico de las familias del centro es de clase media o media-baja, pero se aprecia un aumento de las clases medias y medias-altas

urbanas y cualificadas por el efecto de la peri urbanización que ha experimentado la zona en la última década.

La presencia de minorías étnicas es escasa y la matriculación de alumnado inmigrante (originarios de Sudamérica y Europa del Este esencialmente) ha subido levemente. En la mayor parte de los casos las matriculaciones de estos alumnos se han realizado al inicio del curso, lo que ha favorecido que la integración y adaptación de dicho alumnado sea positiva, así como también es relativamente satisfactoria la colaboración de sus padres y/o tutores con el centro educativo.

3.2 OFERTA EDUCATIVA DEL CENTRO

El centro oferta en la actualidad las enseñanzas de la Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato en las tres modalidades posibles y una oferta de formación profesional desglosada de la manera siguiente: dos ciclos de grado medio “Auxiliar de Enfermería”, uno diurno y otro vespertino con oferta parcial por módulos, un ciclo de grado medio “Operario de Planta Química” y un ciclo de grado superior “Química Industrial”. Estos dos últimos ciclos se imparten de forma presencial en horario matutino. En este curso 2015/16 hay un total de 636 alumnos, siendo el 41% correspondientes a la ESO (261), el 37% a Bachillerato (234) y finalmente el 22% (141) corresponde al alumnado de la Formación Profesional.

3.3 COMPOSICIÓN DEL DEPARTAMENTO DE QUÍMICA

El claustro del IES Manuel Gutiérrez Aragón está compuesto por 78 profesores agrupados en los diferentes departamentos didácticos.

El Departamento de Química consta de ocho profesores: siete a jornada completa y uno a media jornada. De estos ocho profesores, tres pertenecen al cuerpo de profesores de secundaria y los cinco restantes al cuerpo de profesores técnicos. Hay tres profesores con plaza propia pertenecientes dos

de ellos al cuerpo de profesores de secundaria y uno al cuerpo de profesores técnicos de FP, siendo el resto interinos tanto del cuerpo de secundaria como de técnicos.

Esta alta tasa de interinidad conlleva dificultades en el ya complejo marco de la evaluación dado que los resultados de las mismas no tienen por qué ser aplicables de un año a otro. Criterios como la estructura de un módulo varían en función del titular del mismo, y si este titular cambia de año en año no nos permitiría implantar un sistema de mejora continua basado en los resultados del curso anterior.

El Departamento imparte todas las clases del ciclo de grado medio “Operario de Planta Química” y del ciclo de grado superior “Química Industrial”. La única excepción son los módulos correspondientes al departamento de Formación y Orientación Laboral.

4 SITUACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO

“La calidad de un sistema educativo tiene como techo la calidad de sus docentes” (Barber & Mourshed 2007). Esta afirmación aparece recogida en el informe McKinsey sobre calidad educativa y cualquier esfuerzo que se destine a la mejora del profesorado redundará en una mejora de la calidad educativa. Dentro de este marco tiene gran importancia la evaluación del profesorado dada la gran cantidad de información que nos facilita.

Tradicionalmente hemos venido hablando de dos tipos de evaluación en función del momento de su realización:

- **Formativa,**

“Es la evaluación que se realiza durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje para localizar las deficiencias cuando aún se está en posibilidad de remediarlas, esto es, introducir sobre la marcha rectificaciones a que hubiere lugar en el proyecto educativo y tomar las decisiones pertinentes,

adecuadas para optimizar el proceso de logro del éxito por el alumno.”
(Rosales 2014, 3)

- Sumativa,

“Tiene por objetivo establecer balances fiables de los resultados obtenidos al final de un proceso de enseñanza-aprendizaje. Pone el acento en la recogida de información y en la elaboración de instrumentos que posibiliten medidas fiables de los conocimientos a evaluar.” (Rosales 2014, 4)

En este trabajo hemos utilizado como base el planteamiento realizado en el informe TALIS 2013 (OCDE 2014). El informe TALIS no pretende el desarrollo de una teoría de los procesos enseñanza-aprendizaje, sino que es un estudio internacional que examina diversos aspectos de la enseñanza y el aprendizaje a través de encuestas a los profesores y a los directores de centros educativos.

Podemos clasificar la evaluación del profesorado de la siguiente forma:

- **Evaluación formal del profesorado.** Es realizada por el director, agentes externos o los propios colegas. Esta evaluación se da dentro de un sistema de gestión del desempeño implantado en el centro, se basa en criterios previamente fijados.
- **Feedback al profesor.** Esta evaluación está compuesta por toda información que reciba, sobre el desempeño de su actividad, por cualquier medio relacionado con su trabajo (observación de sus clases y el aprendizaje de sus alumnos, resultado de sus alumnos, discusión del currículo...). Tiene un carácter objetivo y, al igual que en la evaluación formal, nos permite realizar triangulaciones.
- **Evaluación del profesorado y feedback procedente del centro.** Es la revisión del trabajo del profesor que puede tener un amplio abanico de procedencias desde una fuente formal de evaluación hasta fuentes más informales como pueden ser discusiones con compañeros. Esta evaluación tiene un carácter informal que, aunque nos proporciona

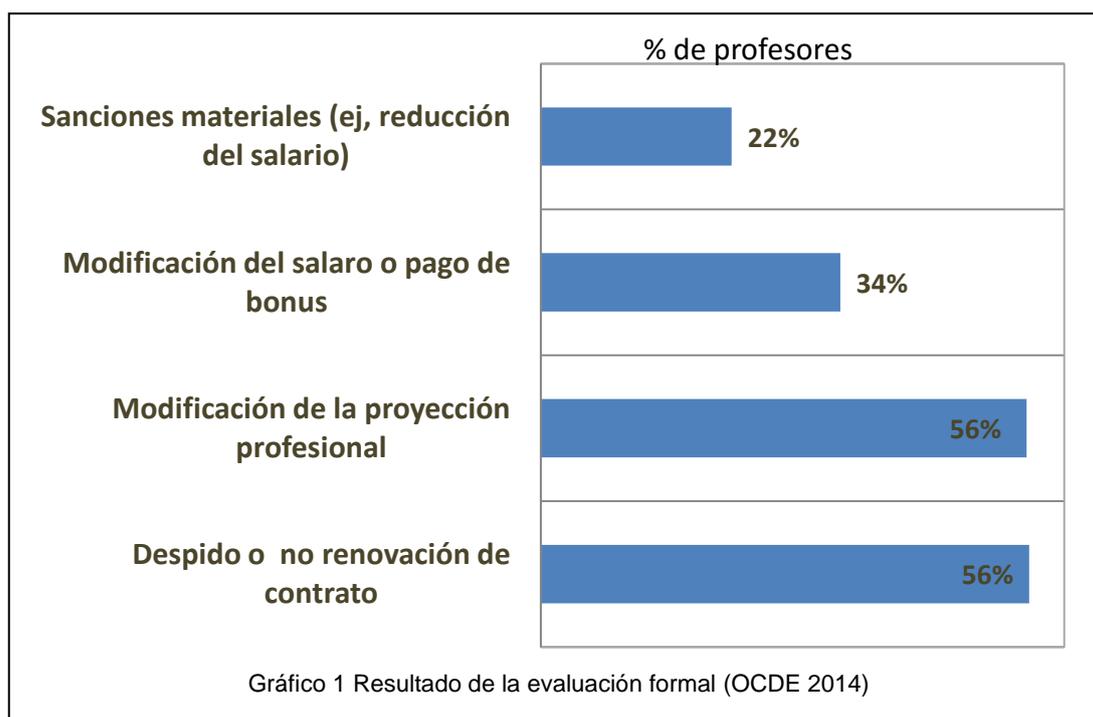
valiosa información, debemos tener cuidado con el tratamiento que hacemos de la misma.

Siendo diferentes formas de evaluación no debemos de perder de vista los objetivos de las mismas. Como hemos visto con anterioridad, estos objetivos son los que provocan sensibilidades diferentes en los procesos de evaluación.

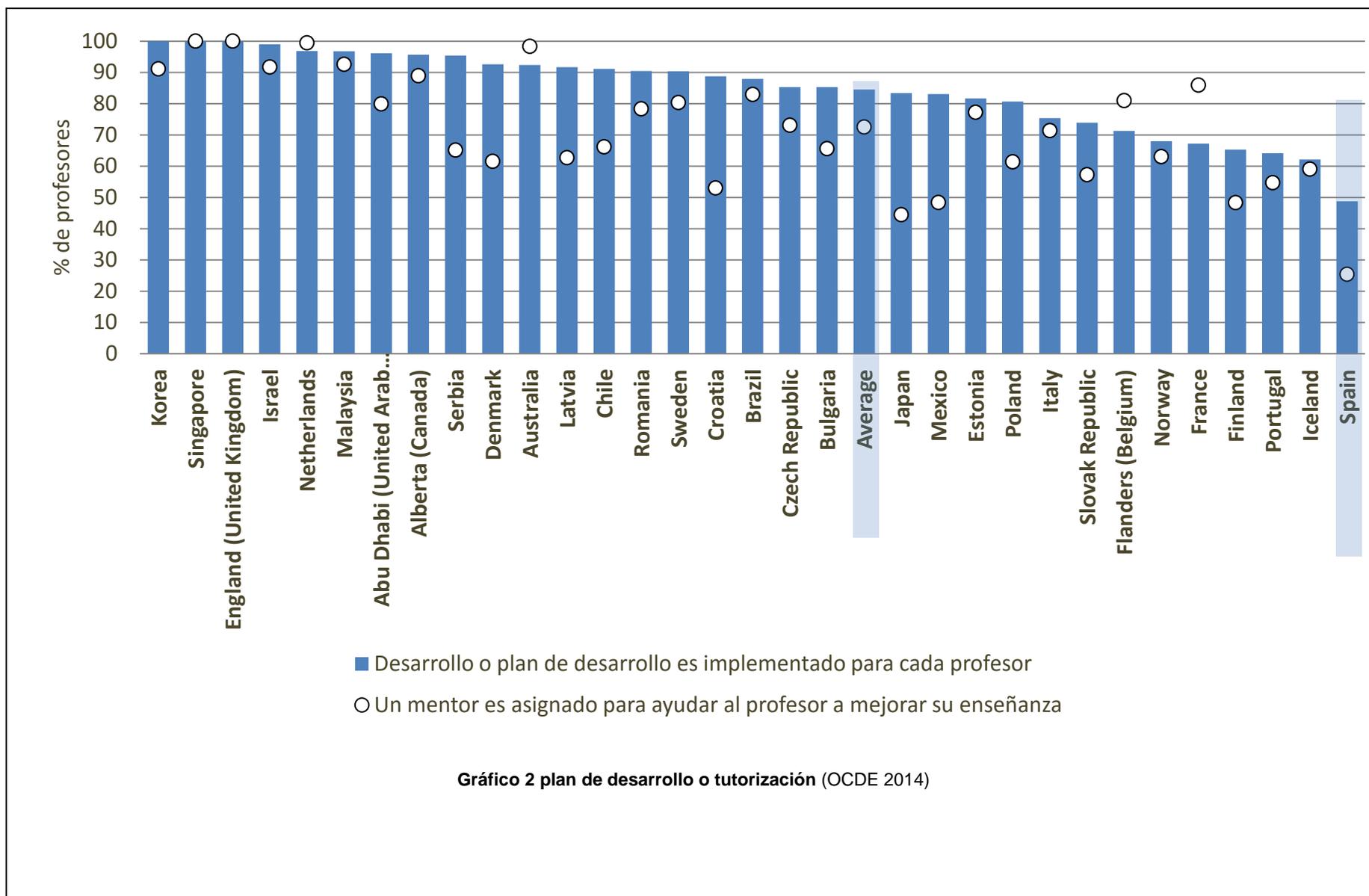
Veremos los aspectos más importantes de cada una de ellas.

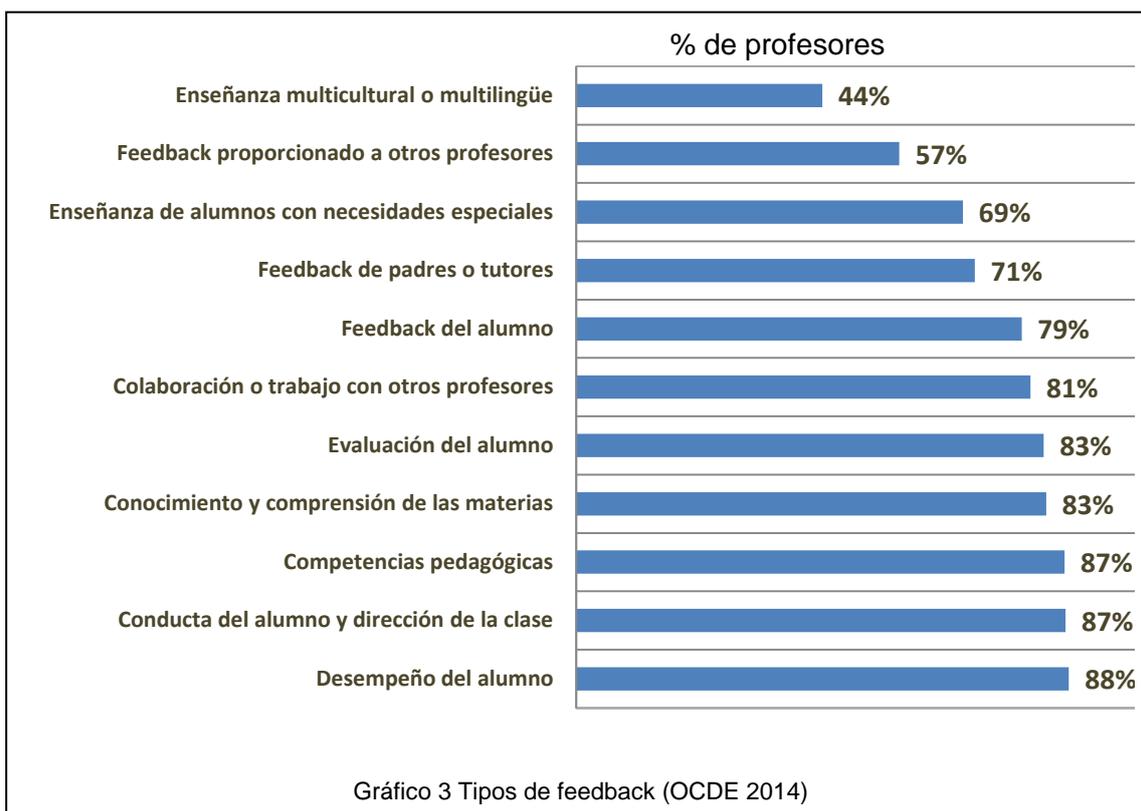
- a) La **evaluación formal** del profesorado, al estar integrada dentro de un sistema de gestión del desempeño tiene que tener definidas la finalidad y las características a evaluar, y su modificación debe de estar regulada por el propio sistema. Trata de ser una evaluación objetiva que nos permite realizar triangulaciones. La finalidad de este tipo de evaluación está relacionada con la gestión de los recursos humanos, viéndose reflejada en el Gráfico 1

Pese a tener una parte relacionada con los recursos humanos en su parte bonificadora o penalizadora, también tiene que ver en los procesos de mejora de la enseñanza. Como podemos ver reflejado en el Gráfico 2, donde vemos la gran diferencia existente entre los distintos países participantes en el estudio TALIS 2013.



- b) El feedback del profesor no presenta este tipo de consecuencias bonificadoras o penalizadoras. Es una manera objetiva de obtener datos de utilidad. Dependiendo del país en el que nos encontremos este tipo de evaluación puede estar integrada dentro del propio sistema. Este es el caso por ejemplo de Finlandia y Japón, países en los que se prepara el currículo en común entre los diferentes profesores de la materia. De esta forma se implementan las diferentes técnicas empleadas por los docentes tras ser consensuadas entre los profesores implicados.
- En el podemos ver la variedad de fuentes sobre las que podemos obtener información y el porcentaje de profesores que obtienen información de esa fuente a nivel global.
- c) El feedback procedente del centro es cualquier información que podamos obtener sobre el desempeño de la actividad docente a través del centro. Esta información puede provenir desde un peer-review hasta una conversación de café en la que un colega opina sobre alguna actividad realizada en la clase. Por su propia naturaleza, los datos no tienen por qué ser objetivos y su tratamiento se tiene que realizar con el mayor de los cuidados.





Como hemos visto la evaluación del profesorado puede ser formal o a través de feedback que obtiene el profesor de diferentes formas. Así las evaluaciones formales, por su propia naturaleza, son explícitas y aunque pudiera parecer que su implantación está generalizada con el objetivo de alcanzar estándares unificados y obtener bonificaciones o penalizaciones, este no es el caso. En el Gráfico 4 podemos ver el número de profesores que nunca han recibido una evaluación de este tipo.

Sin embargo, hay modelos educativos que han introducido la evaluación del profesorado dentro de la metodología, es decir plantean la evaluación del desempeño como un proceso de mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje incluido en el día a día del profesorado. Este es el caso, por ejemplo, de Finlandia, Japón y Boston (Barber & Mourshed 2007) que han fomentado el trabajo en equipo de los profesores con el objetivo de poder detectar e implementar las mejores técnicas.

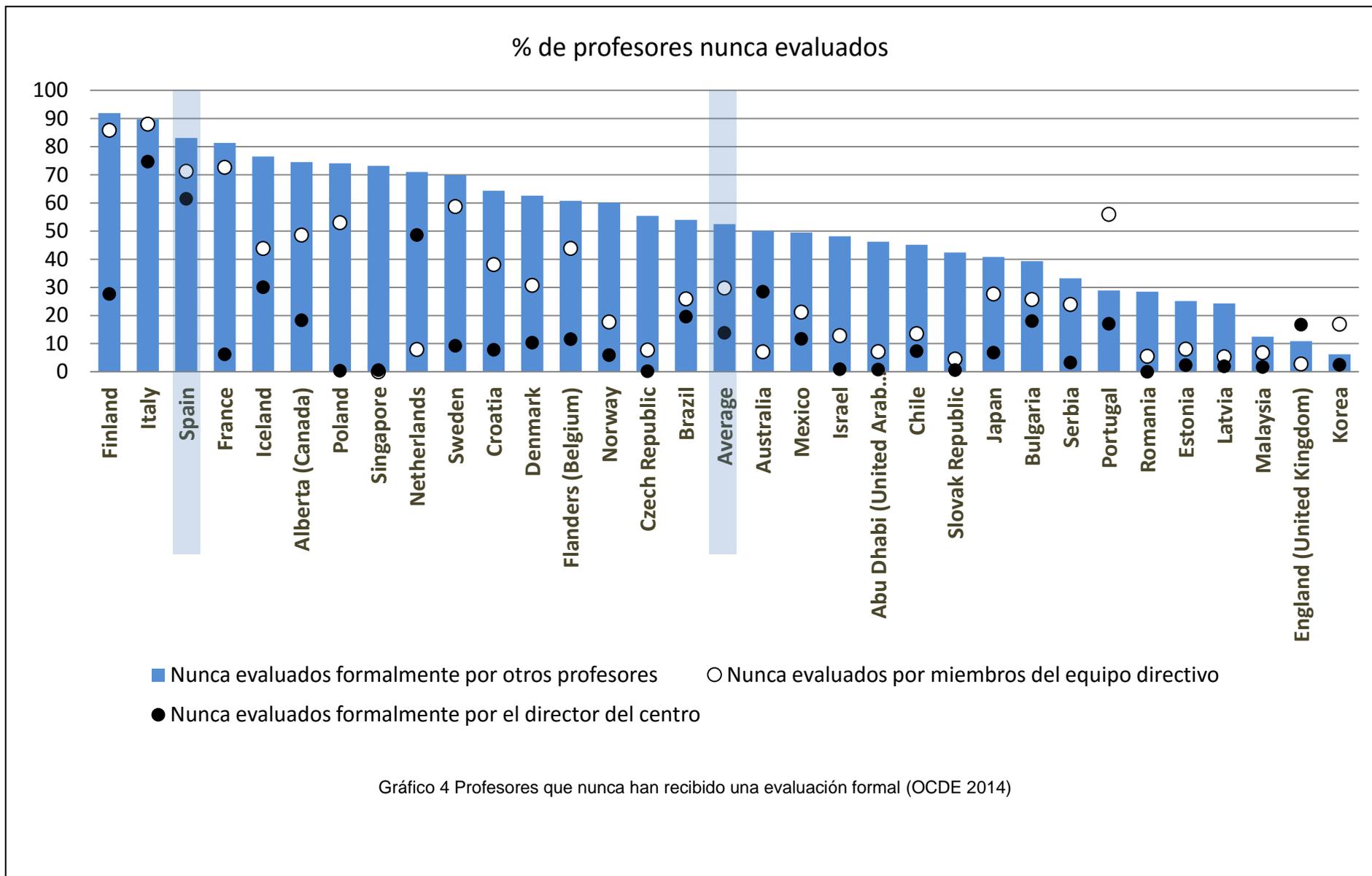
En el caso de Finlandia, los profesores tienen una tarde por semana libre para poner en común sus experiencias y plantear estrategias. En Boston se ha

buscado que todos los profesores de una misma materia tengan horarios libres conjuntos de tal forma que puedan coordinarse e intercambiar información. Y en el caso de Japón trabajan en comunidades de aprendizaje, los profesores analizan y desarrollan cada lección individual, aportando la experiencia de su propia práctica. Las lecciones resultantes son distribuidas.

En todos estos casos cuanto menos hay dos procedimientos de evaluación del profesorado:

- Observación en clase (Peer-Review) de la actividad por partes de los compañeros de forma presencial.
- Autoevaluación, dado que el paso previo a presentar las técnicas empleadas a los demás compañeros es preciso analizarlas para poder explicarlas correctamente.

Si nos fijamos en el “Gráfico 4 Profesores que nunca han recibido una evaluación formal (OCDE 2014)” vemos que en Finlandia el 90% de los docentes nunca ha sido evaluado formalmente por otros profesores o por el equipo directivo y el 30% no lo ha sido por el director del centro. Esta diferencia entre otros profesores, equipo directivo y director está justificada por los criterios de selección y atribuciones del director, entre las cuales esta asesorar y ayudar a los profesores a desarrollar su metodología



4.1 SITUACIÓN EN ESPAÑA

A lo largo de las diferentes Leyes Orgánicas implantadas en España por los distintos gobiernos se ha tratado de fomentar la calidad educativa.

Así según la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo, LOGSE (MEC (Ministerio de Educación y Ciencia) 1990). En el apartado 1 del artículo 62 se dice:

*“La evaluación del sistema educativo se orientará a la permanente adecuación del mismo a las demandas sociales y a las necesidades educativas y se aplicará sobre los alumnos, **el profesorado**, los centros, los procesos educativos y sobre la propia Administración.”*

Y en sus apartados 3 y 4 anuncia la creación del Instituto Nacional de Calidad y Evaluación, encargado de realizar esta evaluación:

“3. La evaluación general del sistema educativo se realizará por el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación. El Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, determinará la organización y proveerá los medios de toda índole que deban adscribirse al Instituto Nacional de Calidad y Evaluación.

4. Las Administraciones educativas participarán en el gobierno y funcionamiento del Instituto Nacional de Calidad y Evaluación que podrá realizar las actividades siguientes:

a) Elaborar sistemas de evaluación para las diferentes enseñanzas reguladas en la presente ley y sus correspondientes centros.

b) Realizar investigaciones, estudios y evaluaciones del sistema educativo y, en general, proponer a las Administraciones educativas cuantas iniciativas y sugerencias puedan contribuir a favorecer la calidad y mejora de la enseñanza.”

El Instituto Nacional de Calidad y Evaluación es creado según el Real Decreto 928/1993, de 18 de junio, por el que se regulan sus finalidades y se fija que una de las atribuciones de este instituto es evaluar el sistema educativo. Cumpliendo este mandato ha realizado dos evaluaciones de la Enseñanza Secundaria Obligatoria una primera en 1997 “Diagnóstico del Sistema Educativo. La Escuela Secundaria Obligatoria” (García Garrido et al. 1997) y “Evaluación de la educación secundaria obligatoria 2000” (MECD (Ministerio de Educación Cultura y Deporte) 2000). En ambos estudios se planteaba como base la evaluación a través de la comprobación de adquisición de conocimientos por parte de los alumnos si entrar a valorar el desarrollo de competencias y otros objetivos, si bien es cierto, que en la evaluación del año 2000 se tenían en cuenta otra serie de factores como son el clima escolar. En este segundo estudio aparece por primera vez el concepto de evaluación del profesorado, no de forma directa, pero si aparece una clasificación de las competencias que más valoran los profesores de 4º de la ESO .(Puente Azcutia et al. 2000; p.205). Desde esta segunda evaluación el Instituto Nacional de Calidad y Evaluación y sus sucesores no han vuelto a publicar evaluaciones del sistema educativo español centrados en la Educación Secundaria Obligatoria.

Con posterioridad la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, LOE (MEC (Ministerio de Educación y Ciencia) 2006), en su artículo 140, sobre la finalidad de la evaluación dice:

“La evaluación del sistema educativo tendrá como finalidad:

- a) Contribuir a **mejorar la calidad** y la equidad de la educación.*
- b) Orientar las políticas educativas.*
- c) Aumentar la transparencia y eficacia del sistema educativo.*
- d) Ofrecer información sobre el grado de cumplimiento de los objetivos de mejora establecidos por las Administraciones educativas.*

e) Proporcionar información sobre el grado de consecución de los objetivos educativos españoles y europeos, así como del cumplimiento de los compromisos educativos contraídos en relación con la demanda de la sociedad española y las metas fijadas en el contexto de la Unión Europea.”

En su artículo 141, relativo al ámbito de la evaluación, dice

*“La evaluación se extenderá a todos los ámbitos educativos regulados en esta Ley y se aplicará sobre los procesos de aprendizaje y resultados de los alumnos, **la actividad del profesorado**, los procesos educativos, la función directiva, el funcionamiento de los centros docentes, la inspección y las propias Administraciones educativas.”*

Y finalmente la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa, LOMCE (MEC (Ministerio de Educación y Ciencia) 2013) dice en el apartado h del artículo 132, sobre las competencias del director:

*“Impulsar las evaluaciones internas del centro y colaborar en las evaluaciones externas y en la **evaluación del profesorado**.”*

Como hemos visto la LOGSE implantaba el concepto de evaluación del profesorado y anunciaba la creación del encargado de realizarla. Posteriormente la LOE desarrollaba las finalidades de la evaluación y ampliaba el ámbito de la evaluación y, finalmente la LOMCE, habilita al director de los centros para realizar las evaluaciones y tener cierta capacidad de decisión en materia de recursos humanos. En la LOMCE se han puesto las bases para una implantación de sistemas de gestión del desempeño que permitan evaluaciones formales del profesorado.

Hay que destacar que desde la realización del estudio “Evaluación de la educación secundaria obligatoria 2000” (MECD (Ministerio de Educación Cultura y Deporte) 2000), el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, heredero del primigenio Instituto Nacional de Calidad y Evaluación, no ha

vuelto a realizar un diagnóstico de estas características. En su lugar hemos pasado a evaluar el sistema educativo a través de pruebas de evaluación externa marcadas por la LOMCE, pruebas de evaluación de estudiantes internacionales PISA (Programme for International Student Assessment), informes internacionales TALIS (Teaching and Learning International Survey) y TEDS-M (Teacher Education and Development Study in Mathematics).

A niveles legislativos y políticos se presta más atención a las pruebas marcadas por la LOMCE y PISA. En estas se evalúa a los alumnos acerca de los conocimientos adquiridos y de las capacidades desarrolladas y en ninguna de ellas se tienen en cuenta otros factores que afectan al sistema educativo. En el caso de las pruebas PISA se solicitan datos segregados por parte de las diferentes Comunidades Autónomas con el objetivo de poder compararse a nivel nacional e internacional.

Este es el caso de la Comunidad de Cantabria donde no hay ningún informe sobre la calidad de la educación en esta Comunidad Autónoma, se emplean los datos segregados del informe PISA y los resultados de las evaluaciones de diagnóstico realizadas a los alumnos de primaria y de secundaria marcadas por ley. Asimismo, se hace referencia a los informes citados anteriormente. ((Consejería de Educación Cultura y Deporte de Cantabria) 2016)

Aun así, diferentes entidades autonómicas encargadas de la evaluación de la calidad en las Comunidades Autónomas, han desarrollado informes sobre la calidad de sus respectivos sistemas educativos. Podemos destacar el informe realizado en el País Vasco por ISEI-IVEI "Hacia la Excelencia Educativa" (ISEI-IVEI 2016) en el que se pueden ver dos bloques. El primero realiza un estudio del informe McKinsey (Barber & Mourshed 2007) y sitúa al sistema educativo del País Vasco. En un segundo bloque en el que se explica la metodología empleada para conducir un debate sobre la mejora de la educación en el País Vasco y se plantean áreas de trabajo a fin de conseguir la excelencia.

En este informe se identifica como una de las debilidades del sistema educativo del País Vasco la evaluación del profesorado. A raíz de esta determinación han planteado un área de trabajo nueva con las siguientes directrices:

- “Área de trabajo: Evaluación
- Claves:
Evaluar para identificar necesidades y mejoras precisas: del profesorado, del alumnado, del centro educativo, del sistema
- Dificultades:
No existe una cultura de evaluación, se utiliza como instrumento fiscalizador
- Vías de desarrollo:
Establecer criterios de evaluación (qué y para qué). Necesidad de un cambio de cultura. Necesidad de un liderazgo fuerte. Sistematización y no voluntarismo.”

5 DISEÑO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

En estos momentos el instituto Manuel Gutiérrez Aragón no tiene implantado ningún plan formal de evaluación de la calidad docente. Las únicas evaluaciones que se realizan son, a nivel individual y voluntario, por parte de cada profesor.

Para la elección del tipo de evaluación se han tenido en cuenta los siguientes aspectos importantísimos en el desarrollo de cualquier evaluación:

- ¿Para qué? El propósito o aplicación de la evaluación.
- ¿Qué? El desempeño del profesorado.
- ¿Cómo? La metodología a emplear en la evaluación del profesorado.
- ¿Quién? El encargado de realizar la evaluación.
- ¿Cuándo? Momento de realización de la evaluación

El objetivo diseñar una propuesta de evaluación que nos permita mejorar la calidad educativa (**¿Para qué?**). Esta herramienta nos tiene que permitir el reconocimiento de los puntos débiles y fuertes del profesor, de tal forma que seamos capaces de conocer sobre qué aspectos tenemos que actuar o no (**¿Qué?**).

Esta evaluación no se enmarca dentro de ningún plan de evaluación formal, sino que se ubica entre los feedback que recibe el profesor con finalidad de mejora.

En cuanto a los procedimientos a aplicar (**¿Cómo?**) hemos considerado las referenciadas en el “Manual Para la Evaluación del Profesorado”(Millman & Darling-Hammond 1997), dado que estas no han variado desde su publicación.:

- Observación en el aula.
- Autoevaluación.
- Utilización de resultados de exámenes de alumnos para evaluar.
- Test de evaluación.
- El portafolio del profesor.
- Exámenes de rendimiento.

De todas ellas hemos decidido emplear el **test de evaluación**, que una vez diseñado remitiremos a los alumnos y profesores de departamento.

Es un test de evaluación que realiza el profesor de forma individual y voluntaria. (**¿Quién?**). Este test se puede realizar a mitad de curso o a final (**¿Cuándo?**), pudiéndose enmarcar por lo tanto en evaluaciones formativas o sumativas.

Para la construcción del test de evaluación vamos a tener en cuenta tres fuentes de información diferentes:

1. Las competencias del profesorado que aparecen en la literatura sobre el tema.
2. La opinión de los alumnos.
3. La opinión de los profesores

A continuación, explicaremos el proceso seguido

5.1 COMPETENCIAS DEL PROFESORADO (LITERATURA).

Como datos de partida tendremos en cuenta dos fuentes de información:

- El informe McKinsey (Barber & Mourshed 2007), ya citado en este trabajo con anterioridad.
- El libro “Diez nuevas competencias para enseñar” (Perrenoud 2007),

En el informe McKinsey (Barber & Mourshed 2007) se realizó un estudio de los sistemas educativos que se encontraban en los 10 primeros puestos del informe PISA 2003 junto a otros 7 sistemas con fuerte trayectoria de mejora encontrando cuatro características recurrentes en los profesores de estos sistemas:

1. Alto nivel de lengua y aritmética
2. Fuertes capacidades interpersonales y de comunicación
3. Deseo de aprender
4. Motivación para enseñar

Perrenoud, más vinculado a procesos de enseñanza-aprendizaje, cita 10 nuevas competencias a desarrollar por los profesores en el desempeño de su función. (Perrenoud 2007)

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes
3. Elaborar y hacer evolucionar los dispositivos de diferenciación
4. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo
5. Trabajar en equipo
6. Participar en la gestión de la escuela
7. Informar e implicar a los padres
8. Utilizar las nuevas tecnologías
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión
10. Organizar la propia formación continua

En el apartado 6.1 LITERATURA.se explican los criterios de elección de cada una de las competencias.

5.2 OPINIÓN DE LOS ALUMNOS

La segunda fuente de información que emplearemos es la opinión de los alumnos. Con este objeto planteamos y realizamos una lluvia de ideas con los alumnos de primer curso de grado medio “Operario de Planta Química” y de grado superior “Química Industrial”. Participaron un total de 20 alumnos cuyas edades se encuentran comprendidas entre los 16 y 41 años, con una edad promedio de 23,7 años.

En la Tabla 1 “Características de los alumnos participantes en las entrevistas preliminares” se pueden ver los estudios de mayor nivel que tienen acabados los participantes así como su edad y comentarios realizados.

Entre los participantes hay un 20% que provienen de programas PCPI o “diversificación”. Estos alumnos se encuentran estudiando ciclos de Grado Medio.

Los alumnos de Grado Medio presentan carencias en competencias matemáticas y lingüísticas.

Diseño de Propuesta de Evaluación de un Profesor de Educación Secundaria

CURSO	EDAD	ESTUDIOS							COMENTARIOS
		ESO	Bachillerato	Diversificación PCPI	CURSOS	GM	GS	GRADO / DIPLOMATURA	
1 PQ	24	SI				SI			
1 PQ	16	SI							
1 PQ	24			SI					
1 PQ	28	SI					SI		
1 PQ	18			SI					
1 QI	20	SI				SI			Espero que sirva para una mejor relación profesor alumno
1 QI	20		HUMANIDADES						
1 QI	21		SI				SI		
1 QI	22		CIENCIAS						
1 QI	24							MAGISTERIO EF	
1 QI	41						SI		Espero que sirva de algo para mejorar la situación profesorado alumnado
1 PQ	39					SI			
1 PQ	17	SI							
1 PQ	33				SI				
1 PQ	33						SI		
1 QI	20	SI							
1 PQ	17			SI					
1 PQ	19			SI					
1 PQ	19	SI	SIN TERMINAR						
1 PQ	19	SI							

Tabla 1 “Características de los alumnos participantes en las entrevistas preliminares”

Magisterio EF: magisterio educación física

GM: Grado Medio

GS: Grado Superior

5.2.1 ORGANIZACIÓN DE LAS SESIONES

Con la idea de organizar las sesiones de forma que fueran controlables y facilitaran la participación se plantearon las siguientes directrices:

- Los participantes debían de ser voluntarios.
- Se organizaron los grupos con la única condición que tuvieran como máximo a seis participantes.
- Se limitó el tiempo de reunión a 20 minutos.
- Las sesiones se llevaron a cabo con un moderador y a puerta cerrada.

Todas las sesiones fueron grabadas en formato audio previa información y consentimiento oral de los participantes.

En total se organizaron 5 sesiones que se dividieron en dos partes cada una de ellas.

En la **primera parte** se les realizó la siguiente pregunta

“Si pudieras elegir las cualidades de un profesor, ¿Cuáles elegirías?”.

Se procedió a apuntar en una pizarra todas las respuestas que fueron surgiendo. Tras anotar las respuestas se les pidió que se pusieran de acuerdo y las ordenaran de mayor a menor importancia. Se permitía otorgar la misma importancia a más de una cualidad.

En la **Ilustración 1** podemos ver un ejemplo tomado de una de las sesiones. En este ejemplo podemos ver el orden de aparición de las diferentes cualidades marcadas con un solo dígito y con dos dígitos la importancia asignada.

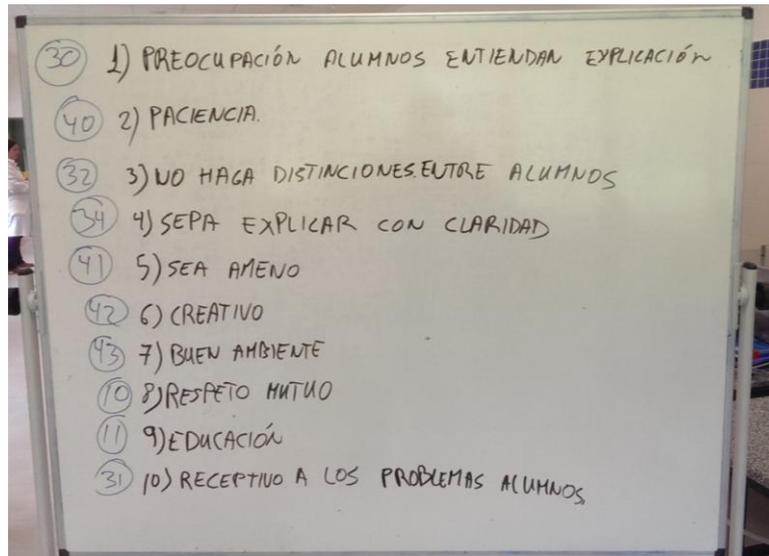


Ilustración 1 Ejemplo de toma de datos en las sesiones

Después de asignar importancias procedimos dar una puntuación, todas las cualidades de primer orden fueron puntuadas con un valor de 10, las de segundo orden con un valor de 9 y así sucesivamente. A las cualidades que no se les asigno importancia se puntuaron con valor 1.

De esta forma obtuvimos conjuntos como el que aparece en la **Tabla 2** **cualidades sesión 20160418_gm_1**

Orden aparición	Cualidades	Importancia	Puntuación
1	Interés en que los alumnos entiendan la explicación	30	8
2	Paciencia	40	7
3	No haga distinciones entre alumnos	32	8
4	Sepa explicar con claridad	34	8
5	Sea ameno	41	7
6	Sea creativo	42	7
7	Cree buen ambiente	43	7
8	Respeto mutuo	10	10
9	Educación	11	10
10	Receptivo a los problemas de los alumnos. Diversidad	31	8
11	Simpático	44	7
12	Higiene personal adecuada		1
13	Actualizado. Abierto a nuevas tendencias	45	7
14	Que motive a los alumnos	33	8
15	Coherente	20	9
16	Con carácter	21	9

Tabla 2 cualidades sesión 20160418_gm_1

Tras asignar puntuaciones se procedió a reagrupar todas las cualidades en función de catorce categorías. Estas no estaban asignadas previamente, sino que se fueron generando en función de su aparición. Las categorías resultantes fueron las siguientes:

1 Capacidad para explicar

Flexibilidad para explicar
 Explicaciones claras
 Claridad explicaciones
 Que no dé por supuesto las cosas
 Interés en que los alumnos entiendan la explicación
 Sepa explicar con claridad
 Sepa explicar las cosas. Varias formas de dar una misma explicación
 Explique bien

2 Vocación del profesor

Vocación. Tienen que tener interés en lo que hace

Motivación del profesor. Vocación

Vocación. Tienen que tener interés en lo que hace

3 Respeto al alumnado

Respeto a los alumnos. No separar tontos de listos.

Sin Favoritismos

No haga distinciones entre alumnos

Respeto mutuo

Educación

Respete al alumno

Que no tenga favoritismos

4 Paciencia

Paciencia

Paciencia

Paciencia. Si tiene que repetir que repita las cosas.

Paciencia

Paciencia

5 Carácter

Carácter

Personalidad

Con carácter

Calmado

Carácter

Carácter

6 Empatía / Motivación

Empatía

Receptivo a los problemas de los alumnos. Diversidad

Que motive a los alumnos

Motive

Empatía

Comprensivo empático

7 Abierto a opiniones de los alumnos

Abierto a las ideas de los alumnos

Realización de tutorías sobre el desarrollo de la clase

Aceptar las críticas

Que tenga en cuenta la opinión del alumno.

8 Buen humor y ambiente en clase

Buen humor

Sea ameno

Sea creativo

Cree buen ambiente
Simpático
Cree buen ambiente
Genere buen ambiente

9 Metodologías activas

Clase dinámica. Aplicabilidad práctica de lo estudiado
Práctica y teoría compaginadas/compensadas
Clase dinámicas
Aplique metodologías participativas
Aplique metodologías activas

10 Organización y conocimiento de la materia

Organización temario
Control del temario
Estructura la materia por importancia
Facilite material extra de aprendizaje a los alumnos
Organizado

11 Coherencia

Coherencia
Sinceridad
Coherente

12 Accesible a los alumnos

Accesible por parte del alumno.
Cercano a los alumnos
Cercano a los alumnos

13 Varios

Puntualidad
Actualizado. TIC
Deje los problemas personales fuera de clase

14 Higiene personal

Higiene personal adecuada
Higiene personal adecuada

Al sumar las puntuaciones de cada una de las cualidades asignadas en cada grupo se obtuvo una puntuación global por grupo que nos permitió asignar orden de importancia a los diferentes grupos. Esto lo apreciamos en la "Tabla 3

Grupos resultantes” y en su representación en el Gráfico 5 Características más valoradas por los alumnos

La ponderación definitiva quedó de la siguiente forma:

Valoración	Grupo
66	Total 1 Capacidad para explicar
55	Total 3 Respeto al alumnado
49	Total 6 Empatía / Motivación
48	Total 5 Carácter
48	Total 8 Buen humor y ambiente en clase
41	Total 10 Organización y conocimiento de la materia
39	Total 4 Paciencia
38	Total 9 Metodologías activas
30	Total 2 Vocación del profesor
28	Total 11 Coherencia
25	Total 12 Accesible a los alumnos
15	Total 13 Varios
11	Total 7 Abierto a opiniones de los alumnos
9	Total 14 Higiene personal

Tabla 3 Grupos resultantes

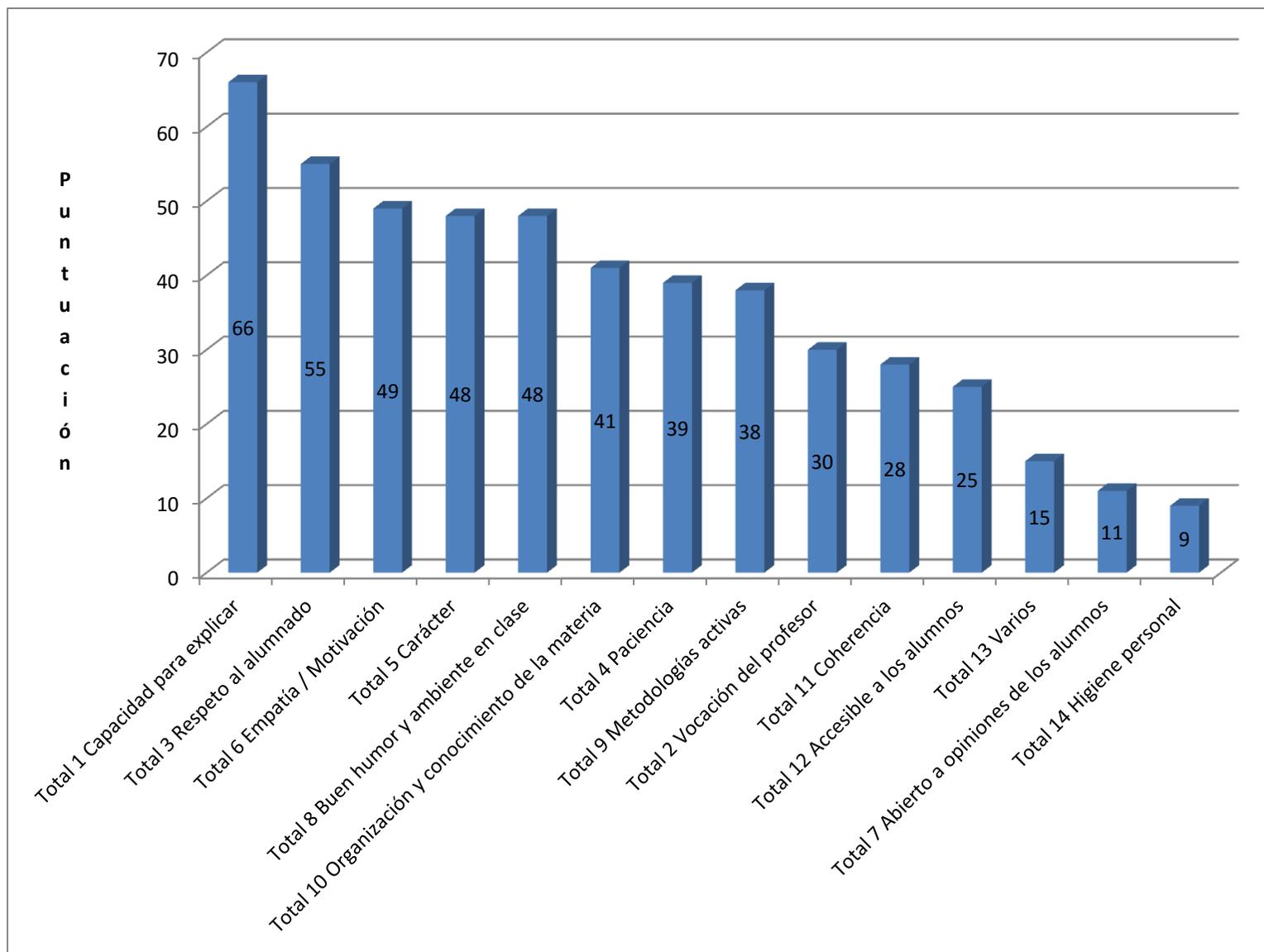


Gráfico 5 Características más valoradas por los alumnos

5.3 OPINIÓN DE LOS PROFESORES

Para saber la opinión de los profesores se ha solicitado la participación de 7 profesores pertenecientes al departamento de química (FP) del Instituto Manuel Gutiérrez Aragón. De estos siete profesores 4 han declinado participar y 3 han participado entregando sus opiniones.

La pregunta que se les ha realizado ha sido la siguiente:

“¿Qué características consideras que tiene que tener un profesor, tanto desde el punto de vista de trabajo con el alumno como de relación con el compañero de trabajo?”

Las respuestas obtenidas se dividieron en dos grupos, respuestas relacionadas con el trabajo con los alumnos y repuestas relacionadas con el trabajo con los compañeros.

5.3.1 TRABAJO CON EL ALUMNO

Las respuestas obtenidas de cada uno de los profesores fue la siguiente:

PROFESOR 1

1. Capacidad de transmitir los conceptos y los fundamentos de forma clara
2. Inculcar el ansia de conocimiento y las ganas de aprender en el alumnado
3. Implantar disciplina organizativa y trabajo constante
4. Liderar al grupo y poseer mano izquierda a la hora de solventar posibles conflictos que se puedan presentar
5. Respetuoso
6. Implicado

PROFESOR 2

1. Comunicativo
2. Empático
3. Comprensivo
4. Riguroso
5. Trabajador
6. Imaginativo
7. Innovador

PROFESOR 3

1. Explicar de todas las formas posibles, para que todos los alumnos puedan entender las

- enseñanzas.
2. Ser objetivo
 3. Respetar y hacerse respetar.
 4. Hacer que se impliquen
 5. Realizar un seguimiento de los conocimientos impartidos.
 6. Aproximar la asignatura a la realidad, lo máximo posible.

Trabajando sobre estas cualidades y metodologías, con objeto de unificar las cualidades con las obtenidas del estudio de los alumnos, vamos a agruparlas según Tabla 4 “Cualidades del profesor en clase según sus compañeros”.

Impactos	Cualidades	Característica del profesor		
		P1	P2	P3
4	Carácter	3, 4	4	3
4	Organización y conocimiento de la materia	6	5	5, 6
3	Empatía / Motivación	-	2, 3	4
3	Capacidad para explicar	1	1	1
3	Respeto al alumnado	5	-	2, 3
2	Imaginativo, Innovador	-	2	-

Tabla 4 “Cualidades del profesor en clase según sus compañeros”

P1: profesor 1

P2: profesor 2

P3: profesor 3

En la característica del profesor están organizadas en función del número de aparición asignado en la recepción de datos. De esta forma en la columna P1 el número 3 se refiere a la siguiente característica “Implantar disciplina organizativa y trabajo constante”

La categoría “Empatía / Motivación” está referida a la empatía con el alumno y a la capacidad de motivar al alumno.

La categoría “Carácter” está referida a la personalidad del profesor y a su capacidad de mantener el orden en la clase.

Observamos que las cualidades obtenidas se corresponden con tres tipos de cuestiones:

- 1) Cuestiones relacionadas con el conocimiento y la enseñanza.
- 2) Cuestiones relacionadas con la personalidad.
- 3) Cuestiones relacionadas con características relacionales a nivel personal y de contenidos o creación

5.3.2 TRABAJO CON LOS COMPAÑEROS

En este apartado hemos tratado los datos de la misma forma que en el apartado anterior. Las respuestas de los profesores fueron las siguientes:

PROFESOR 1

1. Colaborador
2. Implicado en su trabajo
3. Comprensivo

PROFESOR 2

1. Colaborativo
2. Comunicativo
3. Trabajador
4. Flexible
5. Empático
6. Generoso

PROFESOR 3

1. Mantener una relación amable.
2. Empatía.
3. Compañerismo.
4. Trabajo en equipo

Tras agrupar los resultados de la misma forma que en el apartado anterior podemos ver las cualidades resultantes en la Tabla 5 “Cualidades del profesor para el desempeño con los compañeros”

Impactos	Característica	Característica del profesor		
		P1	P2	P3
5	Empático / Comprensivo	3	5, 6	2, 3
4	Trabajo en equipo	1	1, 4	4
2	Organización y conocimiento de la materia	2	3	-
1	Comunicativo	-	2	-
1	Amabilidad	-	-	1

Tabla 5 “Cualidades del profesor para el desempeño con los compañeros”

Hay que reseñar que la característica más valorada es “Empático/ Comprensivo”, una característica de corte humano y no técnico.

En el caso del profesor 3 se aprecia una clara tendencia hacia el trato correcto, educado y cordial con los compañeros. Para este profesor el trato personal tiene mucha importancia. Presenta dos impactos en “Empático / Comprensivo” y uno en “Amabilidad”.

5.4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS ALUMNOS Y PROFESORES

Si realizamos un primer análisis de los resultados obtenidos entre los alumnos y los profesores (trabajo con el alumno) vemos que no existen grandes diferencias entre las características mencionadas, si observamos diferencias en el orden. Así vemos que de las seis marcadas por los profesores las cinco primeras aparecen entre las seis más importantes para los alumnos. Podemos observarlo en la Tabla 6 “Comparativa características alumnos – profesores.

ALUMNOS	PROFESORES
Capacidad para explicar	Empatía / Motivación
Respeto al alumno	Carácter
Empatía / Motivación	Organización y conocimiento de la materia
Carácter	Capacidad para explicar
Buen humor y ambiente en clase	Respeto al alumnado
Organización y conocimiento de la materia	Imaginativo, Innovador
Paciencia	
Aplica Metodologías Activas	
Vocación del profesor	
Coherencia	
Accesible a los alumnos	
Varios	
Abierto a opiniones de los alumnos	
Higiene personal	

Tabla 6 “Comparativa características alumnos – profesores”

Los alumnos presentan una clara tendencia hacia procesos relacionales, el contenido de las materias queda en un segundo lugar:

- Capacidad para explicar: ser capaces de entender el mensaje. Solicitan que el profesor posea técnicas de comunicación.
- Respeto al alumnado: que se les atienda, no clasifique y se les trate con educación.
- Motivación / Empatía¹: que se les atienda y se les anime en momentos bajos de moral.

Al observar las características de los profesores vemos que están relacionadas con procesos de enseñanza-aprendizaje y de relación con el alumno:

- Motivación / Empatía: como incitarles a aprender.

¹ El diferente significado de motivación / empatía entre alumnos y profesores se ha obtenido de las conversaciones mantenidas con los profesores y alumnos.

- **Carácter:** tener la suficiente personalidad para mantener los criterios y evitar descontrol en la clase.
- **Organización y conocimiento de la materia:** que impartir y de qué forma (no está referida a metodología)

6 ELECCIÓN DE LAS CUALIDADES A EVALUAR

Un punto a tener en cuenta es la herramienta que hemos elegido para realizar la evaluación. Al tratarse de un test que facilitaremos a los alumnos y profesores existen cualidades que no pueden ser medidas de esta forma.

Las cualidades relacionadas con la verificación del conocimiento de la materia, motivación del profesor o aseo personal no son evaluables mediante el empleo de este cuestionario por lo que serán eliminadas de este proceso de diseño.

Tendremos en cuenta los resultados de las tres fuentes citadas con anterioridad:

- Literatura
- Opinión de los alumnos
- Opinión de los profesores

6.1 LITERATURA

Como ya vimos en el “5.1 COMPETENCIAS DEL PROFESORADO”, según el informe McKinsey (Barber & Mourshed 2007) y Philippe Perrenoud (Perrenoud 2007) tenemos 14 características a tener en cuenta:

1. Alto nivel de lengua y aritmética
2. Fuertes capacidades interpersonales y de comunicación
3. Deseo de aprender
4. Motivación para enseñar.
5. Organizar y animar situaciones de aprendizaje.

6. Gestionar la progresión de los aprendizajes
7. Elaborar y hacer evolucionar los dispositivos de diferenciación
8. Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo
9. Trabajar en equipo
10. Participar en la gestión de la escuela
11. Informar e implicar a los padres
12. Utilizar las nuevas tecnologías
13. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión
14. Organizar la propia formación continua

De estas catorce características eliminaremos las siguientes por no estar relacionadas directamente con el desempeño en el aula, con el trabajo con los compañeros o por ser solamente medibles mediante la realización de una evaluación de conocimientos o personal del docente, tema no tratado en este trabajo.

- Alto nivel de lengua y matemática
- Fuertes capacidades interpersonales
- Deseo de aprender
- Motivación para enseñar
- Participar en la gestión de la escuela
- Informar e implicar a los padres
- Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión
- Organizar la propia formación continua.

Por lo que evaluaríamos las siguientes características:

- Capacidad de comunicación
- Organizar y animar situaciones de aprendizaje
- Gestionar la progresión de los aprendizajes
- Elaborar y hacer evolucionar los dispositivos de diferenciación
- Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo
- Trabajar en equipo
- Utilizar las nuevas tecnologías

6.2 OPINIÓN DE LOS ALUMNOS.

De las catorce características obtenidas de las reuniones con los alumnos, y ya citadas en el “5.2 OPINIÓN DE LOS ALUMNOS” valoraremos doce de ellas:

- Capacidad para explicar
- Respeto al alumnado
- Paciencia
- Carácter
- Empatía/Motivación al alumnado
- Abierto a las opiniones de los alumnos
- Buen humor y ambiente de clase
- Metodologías activas
- Organización y conocimiento de la tarea
- Coherencia
- Accesible a los alumnos.
- Puntualidad

Hemos eliminado la empatía, el “Grupo 14 Higiene personal” y el “Grupo 2 Vocación del profesor”, por no ser evaluables directamente mediante el método seleccionado. De las cualidades del “Grupo 13 Varios” hemos incluido la puntualidad.

6.3 OPINIÓN DE LOS PROFESORES

Los datos obtenidos de los profesores están divididos en dos bloques, los relacionados con el trabajo en clase que aparecen en la Tabla 4 “Cualidades del profesor en clase según sus compañeros” y las relacionadas con el trato con los compañeros citadas en la Tabla 5 “Cualidades del profesor para el desempeño con los compañeros”

6.4 UNIFICACIÓN DE CUALIDADES

Para poder visualizar de forma global el conjunto de cualidades que se deben evaluar se han generado dos tablas, Tabla 7 “Resumen cualidades en el trabajo con el alumno por origen y resultante unificada” y Tabla 8 “Resumen de características trabajo departamental por origen y resultante unificada”.

En la Tabla 8 y Tabla 7 vemos agrupadas las cualidades en función de su origen y una última columna (Resultante) en la que vemos la suma de todas las anteriores.

Diseño de Propuesta de Evaluación de un Profesor de Educación Secundaria

LITERATURA	ALUMNADO	PROFESORADO	RESULTANTE
Capacidad de comunicación	Capacidad para explicar	Empatía /Motivación	Capacidad de comunicación
Motivación para enseñar	Vocación del profesor	Carácter	Organizar y animar situaciones de aprendizaje
Organizar y animar situaciones de aprendizaje	Respeto al alumnado	Organización y conocimiento de la materia	Gestionar la progresión de los aprendizajes
Gestionar la progresión de los aprendizajes	Paciencia	Capacidad para explicar	Elaborar y hacer evolucionar los dispositivos de diferenciación
Elaborar y hacer evolucionar los dispositivos de diferenciación	Carácter	Respeto al alumnado	Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo
Implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo	Empatía/Motivación al alumnado	Imaginativo, innovador	Trabajar en equipo
Trabajar en equipo	Abierto a las opiniones de los alumnos		Utilizar las nuevas tecnologías
Utilizar las nuevas tecnologías	Buen humor y ambiente de clase		Respeto al alumnado
	Metodologías activas		Paciencia
	Organización y conocimiento de la tarea		Empatía/Motivación al alumnado
	Coherencia		Organización y conocimiento de la tarea
	Accesible a los alumnos.		Carácter
	Puntualidad		Coherencia
			Abierto a las opiniones de los alumnos
	Puntualidad		
	Buen humor y ambiente de clase		
	Metodologías activas		
	Accesible a los alumnos.		

Tabla 7 “Resumen cualidades en el trabajo con el alumno por origen y resultante unificada”

BIBLIOGRAFÍA	ALUMNOS	PROFESORADO	RESULTANTE
Fuertes capacidades de comunicación		Comprensivo	Fuertes capacidades interpersonales y de comunicación
Trabajar en equipo		Trabajo en equipo	Trabajar en equipo
Utilizar las nuevas tecnologías		Organización y conocimiento de la materia	Organización y conocimiento de la materia
		Comunicativo	Comprensivo
		Amabilidad	Amable
		Utilizar las nuevas tecnologías	

Tabla 8 “Resumen de características trabajo departamental por origen y resultante unificada”

7 DETERMINACIÓN DE INDICADORES Y ENCUESTAS

7.1 INDICADORES Y PREGUNTAS

Tras la determinación de las cualidades a evaluar se ha procedido a determinar los indicadores de cada una de ellas. Junto a la cualidad a evaluar se indica quienes la evaluarán alumnos, profesores o ambos. En los indicadores figura entrecomillada la pregunta a realizar en la encuesta para poder realizar la evaluación.

1. CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN (AMBOS)

a) Capacidad de comunicación oral

- Expresa las ideas de forma estructurada y clara.

Alumnos: “¿Entiendes generalmente las explicaciones?”

“¿Es ordenado en las explicaciones?”

“¿Podríamos decir que el profesor explica bien?”

Profesores: “Se expresa de forma estructurada y clara”

- Ilustra las ideas integrando ejemplos, analogías, metáforas y otros recursos adecuadamente. Se ayuda de algún medio de apoyo para sus presentaciones.

Alumnos: “¿Plantea ejemplos reales sobre el tema que está explicando?”

Profesores: “¿Utiliza similitudes reales del mundo industrial?”

b) Capacidad de defender y transmitir ideas

- Responde a las preguntas que le formulan, manejando con eficacia la comunicación verbal y no verbal.

Alumnos: “¿Responde a las preguntas que le planteas convincentemente?”

Profesores: *“¿Responde a las preguntas que le formulan, manejando con eficacia la comunicación verbal y no verbal?”*

- Fomenta la participación de sus oyentes y preguntar de forma constructiva para conseguir diálogo y así mejorar la comunicación de sus ideas.

Alumnos: *“¿Fomenta la participación en clase de todos?”*

“¿Realiza preguntas para conseguir debate?”

Profesores: *“¿Fomenta la participación y pregunta constructivamente?”*

2. TRABAJO EN EQUIPO (AMBOS)

a) Trabajo con los compañeros

- Aporte personal y disposición para el trabajo.

“¿Aporta y tiene disposición para el trabajo en equipo?”

- Implicación e integración en el equipo

“¿Se integra en los equipos de trabajo?”

b) Trabajo con alumnos

- Fomenta el trabajo en equipo

“¿Fomenta el trabajo en equipo?”

- Fomenta el intercambio de opiniones en clase.

“¿Genera debates en clase?”

3. ORGANIZACIÓN Y CONOCIMIENTO DE LA MATERIA (AMBOS)

a) Capacidad de planificación y organización

- a) Establece prioridades de objetivos y tareas

Alumnos: “¿Plantea objetivos alcanzables?”

Profesores: “¿Plantea los objetivos de sus acciones?”

b) Trabaja de forma sistemática y ordenada

Alumnos: “¿Fomenta el trabajo ordenado y sistemático?”

Profesores: “¿Trabaja de forma sistemática y ordenada?”

b) Capacidad de gestión de la información

a) Tiene capacidad de buscar información

“¿Tiene capacidad para buscar información adicional?”

b) Tiene capacidad para aplicar y utilizar la información

“¿Usa la información que encuentra de forma adecuada?”

4. ORGANIZAR Y ANIMAR SITUACIONES DE APRENDIZAJE (ALUMNOS)

a) Trabaja a partir de las representaciones de los alumnos. Da frecuentemente la palabra a los alumnos sin menospreciarla después.

“¿Pregunta frecuentemente?”

“¿Ridiculiza la respuesta si esta no es correcta?”

b) Trabaja a partir de los errores y de los obstáculos en el aprendizaje. Hace investigar a los alumnos para solucionar problemas.

“¿Plantea trabajos de investigación de lo estudiado?”

c) Construye y planifica dispositivos y secuencias didácticas. Tareas que cumplir, proyectos que realizar, problema que resolver.

“¿Plantea trabajos de resolución de problemas?”

5. GESTIONAR LA PROGRESIÓN DE LOS APRENDIZAJES (ALUMNOS)
Ayuda a adquirir una visión global de los objetivos de la enseñanza.
Mezcla de módulos.

“¿Plantea relaciones entre los diferentes módulos estudiados?”

6. ELABORAR Y HACER EVOLUCIONAR DISPOSITIVOS DE DIFERENCIACIÓN (ALUMNOS)
a) Desarrolla la cooperación entre alumnos y algunas formas simples de enseñanza mutua.

“¿Fomenta el trabajo en grupos?”

- b) Practica el apoyo integrado, trabajar con alumnos con dificultades

“¿Busca tiempo para explicar o trabajar con un alumno cuando lo necesita?”

7. IMPLICAR A LOS ALUMNOS EN SUS APRENDIZAJES Y SU TRABAJO (ALUMNOS)
a) Fomenta el deseo de aprender, explicar su relación con el conocimiento y desarrollar la capacidad.

“¿Explica la relación de lo estudiado con el mundo de la industria?”

- b) Fomenta la investigación sobre partes del temario.

“¿Plantea trabajos de investigación acerca del temario estudiado?”

8. UTILIZAR NUEVAS TECNOLOGÍAS (AMBOS)
a) Emplea medios informáticos

Alumnos: *“¿Has usado suficientes programas de simulación?”*

- b) Usa programas ofimáticos

Alumnos: *“¿Has aprendido a utilizar hojas de cálculo y procesadores de texto?”*

Profesores: *“¿Emplea medios informáticos en el tratamiento de la información?”*

9. RESPETO AL ALUMNADO (ALUMNOS)

Respetar la diversidad de los estudiantes, incluyendo lenguaje, cultura, raza, género y necesidades especiales

“¿Te ha hecho sentir incómodo por el trato recibido a causa de tu manera de hablar o vestir?”

“¿Te ha hecho sentir incómodo a causa de tu género?”

10. MOTIVACIÓN (ALUMNOS)

a) Se preocupa por los alumnos como individuos

“Si te ha visto triste o decaído, ¿se ha interesado por ti?”

b) Hace sentir a los alumnos que son valiosos

“Cuando creías que no sabías algo, ¿te ha animado a seguir intentándolo?”

11. PACIENCIA (ALUMNOS)

Repite las veces que sean necesarias una explicación

“Cuando no entendías algo, ¿te lo ha explicado de diferentes maneras hasta que lo entendías?”

12. COHERENCIA (ALUMNOS)

Realiza las acciones que se ha decidido tomar.

“¿Ha seguido las mismas normas de conducta todo el curso?”

“Una vez tomada una decisión, ¿la ha cambiado sin haber una razón?”

13. CARÁCTER (ALUMNOS)

- a) Mantiene el orden en la clase

“¿Mantiene el orden en clase?”

“¿Consigue que le hagáis caso cuando la clase se desmadra?”

- b) Mantiene el criterio frente a las presiones

“Cuando le presionáis, ¿cambia las decisiones solo por evitar la presión?”

14. ABIERTO A LAS OPINIONES DE LOS ALUMNOS (ALUMNOS)

Está abierto a escuchar la visión y opiniones de los alumnos.

“¿Os escucha cuando le dais vuestra opinión?”

“¿Tiene en cuenta vuestra opinión?”

15. BUEN HUMOR Y AMBIENTE DE CLASE (ALUMNOS)

- a) Establece un clima de confianza

“¿Te es fácil hacerle preguntas?”

- b) Establece un clima distendido en clase

“¿Permite un trato cercano y fácil?”

16. ACCESIBLE A LOS ALUMNOS (ALUMNOS)

Está disponible ante los requerimientos de los alumnos

“Cuando necesitas alguna explicación o hablar algo con él y no puede en ese momento, ¿concreta un momento contigo para tratar el tema?”

17. METODOLOGÍAS ACTIVAS (ALUMNOS)

a) Hace la clase dinámica

“¿Son sus clases aburridas?”

b) Fomenta la participación activa de los alumnos

“¿Te hace participar en la clase?”

18. AMABILIDAD (PROFESORES)

Establece un clima de confianza

“¿Permite un trato cercano?”

“¿Genera confianza?”

19. PUNTUALIDAD (ALUMNOS)

Llega con puntualidad

“¿Es puntual?”

7.2 ENCUESTAS.

Una vez definidas las cualidades y los indicadores procedimos a crear las encuestas. Planteamos un criterio de valoración con una escala de 1 a 4 con la intención de obligar a posicionarse hacia uno de los dos extremos a los encuestados. Además, hemos incluido la opción NS/NC (no sabe / no contesta) con objeto de no forzar preguntas en blanco y poder diferenciar los olvidos de cumplimentación de las negativas a contestar. La escala aplicada quedaría de la siguiente forma:

- 1 Nunca
- 2 Pocas veces
- 3 Muchas veces
- 4 Siempre
- NS/NC

La disposición de las preguntas es aleatoria con objeto de separar los bloques. A continuación, tenemos la encuesta a realizar a los alumnos.

Diseño de Propuesta de Evaluación de un Profesor de Educación Secundaria

Nº	PREGUNTA	Nunca	Pocas Veces	Much as Veces	Siempre	ns/nc
		1	2	3	4	
1	“¿Te hace participar en la clase?”					
2	“¿Explica la relación de lo estudiado con el mundo de la industria?”					
3	“Cuando le presionáis, ¿cambia las decisiones solo por evitar la presión?”					
4	“¿Fomenta el trabajo en grupos?”					
5	“¿Has usado suficientes programas de simulación?”					
6	“¿Busca tiempo para explicar o trabajar con un alumno cuando lo necesita?”					
7	“¿Te ha hecho sentir incómodo por el trato recibido a causa de tu manera de hablar o vestir?”					
8	“¿Os escucha cuando le dais vuestra opinión?”					
9	“Cuando no entendías algo, ¿Te lo ha explicado de diferentes maneras hasta que lo entendías?”					
10	“Cuando necesitas alguna explicación o hablar algo con él y no puede en ese momento, ¿concreta un momento contigo para tratar el tema?”					
11	“Si te ha visto triste o decaído, ¿Se ha interesado por ti?”					
12	“¿Ridiculiza tu respuesta si esta no es correcta?”					
13	“¿Has aprendido a utilizar hojas de cálculo y procesadores de texto?”					
14	“¿Plantea ejemplos reales sobre el tema que está explicando?”					
15	“¿Fomenta el trabajo ordenado y sistemático?”					
16	“¿Entiendes generalmente las explicaciones?”					
17	“¿Plantea relaciones entre los diferentes módulos estudiados?”					
18	“¿Te es fácil hacerle preguntas?”					
19	“Cuando creías que no sabías algo, ¿te ha animado a seguir intentándolo?”					
20	“¿Te ha hecho sentir incómodo a causa de tu género?”					
21	“¿Responde a las preguntas que le planteas convincentemente?”					
22	“¿Fomenta el trabajo en equipo?”					
23	“¿Permite un trato cercano y fácil?”					
24	“¿Ha seguido la mismas normas de conducta todo el curso?”					
25	“¿Plantea objetivos alcanzables?”					
26	“¿Fomenta la participación en clase de todos?”					
27	“¿Consigue que le hagáis caso cuando la clase se desmadra?”					
28	“¿Es ordenado en las explicaciones?”					
29	“¿Mantiene el orden en clase?”					
30	“Una vez tomada una decisión, ¿la ha cambiado sin haber una razón?”					
31	“¿Plantea trabajos de investigación de lo estudiado?”					
32	“¿Son sus clase aburridas?”					
33	“¿Tiene capacidad para buscar información adicional?”					
34	“¿Tiene en cuenta vuestra opinión?”					
35	“¿Genera debates en clase?”					
36	“¿Usa la información que encuentra de forma adecuada?”					
37	“¿Realiza preguntas para conseguir debate?”					
38	“¿Es puntual?”					
39	“¿Pregunta frecuentemente?”					
40	“¿Plantea trabajos de investigación acerca del temario estudiado?”					
41	“¿Plantea trabajos de resolución de problemas?”					

A continuación, tenemos la encuesta a realizar a los profesores

Nº	Pregunta	Nunca	Pocas Veces	Muchas Veces	Siempre	ns/nc
		1	2	3	4	
1	"¿Genera confianza?"					
2	"¿Utiliza similitudes reales del mundo industrial?"					
3	"¿Permite un trato cercano?"					
4	"¿Trabaja de forma sistemática y ordenada?"					
5	"¿Responde a las preguntas que le formulan, manejando con eficacia la comunicación verbal y no verbal?"					
6	"¿Fomenta la participación y pregunta constructivamente?"					
7	"¿Aporta y tiene disposición para el trabajo en equipo?"					
8	"¿Plantea los objetivos de sus acciones?"					
9	"¿Usa la información que encuentra de forma adecuada?"					
10	"Se expresa de forma estructurada y clara"					
11	"¿Se integra en los equipos de trabajo?"					
12	"¿Es puntual?"					
13	"¿Tiene capacidad para buscar información adicional?"					
14	"¿Emplea medios informáticos en el tratamiento de la información?"					

8 CONCLUSIONES

Cuando empecé mi andadura en la docencia a finales del año 2014 todo era nuevo para mí en esta profesión. Me enfrentaba a cada nuevo reto desde cero y aunque esto pudiera parecer un lastre, en realidad te permitía ver las cosas desde un punto de vista diferente al del resto de profesores. Pude comprobar que, en muchos temas, como pueden ser el estrés, las vacaciones, el espacio del compañero, hay una corriente de pensamiento más o menos uniforme generada a través de los años de desempeño. Pero entre todos ellos el que más me llamo la atención fue la evaluación del profesorado.

En el entorno industrial está completamente aceptada la evaluación por competencias. Todos los años se realizaba una evaluación de mi puesto de trabajo por parte de mis jefes, compañeros y subalternos, e independientemente de sus afecciones a nivel salarial, esta evaluación debía de tener repercusiones en el desempeño y trayectoria profesional. El resultado de la misma era entregado por tu superior directo junto con el responsable de

recursos humanos que, en caso de ser necesario, procedía a proponer un plan de mejora.

Este sistema de evaluación no está presente en el sistema educativo, y para poder tener un feedback de mi desempeño, tuve que preguntar directamente a mis compañeros con distinta suerte. Su actitud era reticente a opinar bajo la premisa de “¿cómo voy a opinar sobre el trabajo de un compañero?”. Pude comprobar que por parte del profesorado se entiende que la evaluación del desempeño es fiscalizadora y por lo tanto una injerencia que no aporta nada.

Al desarrollar el presente Trabajo Fin de Máster he ido tocando diferentes aspectos de la evaluación del profesorado de secundaria que me han llamado la atención.

La opinión de los profesores y la literatura existente si eran consultados con asiduidad para la elaboración de los sistemas, pero la opinión de los alumnos no. La opinión de uno de los agentes más importantes del sistema educativo no se tiene en cuenta para poder poner en marcha sistemas de evaluación del profesorado efectivos.

Existe una cierta reticencia por parte de los profesores de secundaria a poner en marcha sistemas de evaluación, pese a reconocer los beneficios de los mismos,. No está asimilado que una crítica a tu trabajo puede ser constructiva y no conllevar consecuencias negativas. No existe una cultura de la evaluación del desempeño del profesorado en la educación secundaria.

Uno de los logros de los sistemas educativos con mejor desempeño (Barber & Mourshed 2007) es encontrar mecanismos de normalización de la evaluación del profesorado incluidos en sus procedimientos de trabajo habituales, para obtener mejoras continuas del sistema. Conseguir encontrar formas de realizar la evaluación de forma rutinaria, eliminando de esta forma su extraordinariedad, conlleva la generación de rutinas evaluativas que son a la postre las que consiguen formar escenarios de mejora continua.

Al preguntar a los alumnos sobre su posible participación, me llevé una grata sorpresa al comprobar su disposición a participar en este trabajo. Una serie de ellos habían realizado evaluaciones del profesorado, pero nunca habían sido consultados a la hora de realizar el cuestionario. Ante la creencia que pondrían el conocimiento de los contenidos por encima de las demás cualidades me quedé sorprendido al constatar que tenían una tendencia hacia procesos relacionales. De esta forma queda patente que no solo se trata de enseñar conocimientos, sino que también valoran que la transmisión de los mismos se realice de una forma amena, participativa y respetuosa. Como contrapartida los profesores se decantan por primar los procesos de enseñanza aprendizaje.

Este Trabajo Fin de Máster finaliza con la generación de la encuesta tanto a alumnos como a profesores, pero queda un trabajo importante por hacer en el futuro. Es preciso verificar las encuestas remitiéndoselas a un grupo de control y posteriormente ponerlas en práctica verificando así su correcto funcionamiento.

A pesar de haberse realizado para evaluar a un profesor de un departamento de Química de FP, quedaría pendiente su posible adaptación a profesores de otros departamentos didácticos y comprobación de su funcionamiento, pudiendo poner así la primera piedra de un posible sistema de evaluación del desempeño del profesorado de educación secundaria.

9 BIBLIOGRAFÍA

(Consejería de Educación Cultura y Deporte de Cantabria), 2016.
www.educantaria.es. Available at:
<https://www.educantabria.es/planes/evaluacion-educativa.html> [Accessed June 20, 2016].

Barber, M. & Mourshed, M., 2007. *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos*, Available at:
<http://orton.catie.ac.cr/cgi->

bin/wxis.exe/?IsisScript=EARTH.xis&method=post&formato=2&cantidad=1
&expresion=mfn=003423.

García Garrido, J.L. et al., 1997. *Diagnostico del Sistema Educativo. La Escuela Secundaria Obligatoria, 1997.*, Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.

ISEI-IVEI, 2016. *La ruta hacia la excelencia educativa*, Available at: <http://www.isei-ivei.hezkuntza.net/web/guest/bikaintasuna>.

Marina, J., Pellicer, C. & Manso, J., 2015. Libro blanco de la profesión docente y su entorno escolar. Available at: <http://www.mecd.gob.es/mecd/dms/mecd/destacados/libro-blanco/libro-blanco-profesion-docente.pdf>.

MEC (Ministerio de Educación y Ciencia), 2013. Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE). *Boletín Oficial del Estado*, 295(1), pp.27548–27562. Available at: <http://www.boe.es>.

MEC (Ministerio de Educación y Ciencia), 2006. Ley Organica de Educacion (LOE). *Boletín Oficial del Estado*, 106, pp.17158–17207.

MEC (Ministerio de Educación y Ciencia), 1990. Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo. (LOGSE). *Boletín Oficial del Estado*, 238(04.10.1990), pp.28927–28942. Available at: http://www.jerez.es/fileadmin/Documentos/Biblioteca/Orden_30_Julio_2007.pdf.

MECD (Ministerio de Educación Cultura y Deporte), 2000. *Evaluación de la educación secundaria obligatoria 2000.*, Available at: <http://www.mecd.gob.es/dctm/ievaluacion/nacional/12evaluacion-de-la-educacion-secundaria-obligatoria-2000.pdf?documentId=0901e72b80110dcb>.

Millman, J. & Darling-Hammond, L., 1997. *Manual para la evaluación del profesorado*, Madrid: La Muralla.

OCDE, 2014. *TALIS 2013 Results. An international perspective on teaching and learning*, Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264196261-en>.

Perrenoud, P., 2007. *Diez nuevas competencias para enseñar* 5ª ed., Barcelona: Graó.

Rosales, M.M., 2014. Proceso evaluativo: evaluación sumativa, evaluación formativa y Assesment su impacto en la educación actual. *Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación*, pp.1–13. Available at: <http://www.oei.es/congreso2014/memoriactei/662.pdf>.

Sánchez Caballero, D., 2015. Los sindicatos de profesores se oponen en bloque a la idea del Gobierno de vincular el salario al rendimiento. *e/ diario.es*. Available at: http://www.eldiario.es/sociedad/sindicatos-profesores-rechazan-vincule-rendimiento_0_448305538.html.